AMERICAN POLYGRAPH ASSOCIATION (APA)

(ASOCIACIÓN AMERICANA DE POLIGRAFÍA)

POLÍTICAS MODELO PARA EXAMINACIONES POLIGRÁFICAS
EXPLORATORIAS DE PRE-EMPLEO PARA SERVIDORES DE
FUERZAS PÚBLICAS

Traductor:

Rodolfo Prado Pelayo

rodolfo@poligrafia.com.mx

AMERICAN POLYGRAPH ASSOCIATION (APA)

(ASOCIACIÓN AMERICANA DE POLIGRAFÍA)

POLÍTICAS MODELO PARA EXAMINACIONES POLIGRÁFICAS EXPLORATORIAS DE PRE-EMPLEO PARA SERVIDORES DE FUERZAS PÚBLICAS

1. Introducción

1.1 Se provee esta política modelo para asistir a los examinadores poligráficos y a las agencias locales o jurisdicciones, que son responsables del desarrollo de políticas con respecto a las actividades de los examinadores poligráficos cuando se involucran en pruebas poligráficas de pre-empleo de candidatos para fuerzas públicas y otros servidores públicos. Los examinadores que trabajan en agencias o jurisdicciones sin regulaciones locales de práctica pueden referirse a esta Política Modelo como una guía.

1.2 En caso de un conflicto entre una ley o regulación local y esta Política Modelo, debe imperar la ley y las regulaciones locales. Estas políticas modelo debe ser consideradas no-vinculadas y no impulsadas por la APA o por cualquier jurisdicción local.

2. Enfoque Basado en la Evidencia

2.1 Esta Política Modelo enfatiza el enfoque basado en la evidencia, como una alternativa a la que se basa solamente en un sistema de valores. En la medida de lo posible, se basa en los datos de las investigaciones existentes relacionadas a la prueba poligráfica exploratoria y de diagnóstico, a la evaluación de riesgos, manejo de riesgos, y los principios de investigación de campo.

2.2 Cuando no es posible un enfoque basado en la evidencia, esta Política Modelo debe hacer énfasis en un enfoque basado en principios de validez aparente pertenecientes a la exploración poligráfica y los campos de ciencia relacionados. Estos incluyen a la psicología, fisiología, psico-fisiología, neuro-psicología, evaluación forense de amenazas, teoría de la decisión, teoría de la detección de señales, y la estadística inferencial.

2.3 Algunos elementos de esta Política Modelo intentan incrementar la consistencia y confiabilidad entre los examinadores de campo mediante prácticas de campo

estandarizadas que se promulgan en ausencia de información de datos de estudios empíricos o de otra evidencia con validez aparente.

2.4 Se asume que la investigación poligráfica continua producirá hallazgos que tengan soporte en los datos. La evidencia de futuros estudios empíricos deberá revelar recomendaciones prácticas en esta Política Modelo que sean inconsistentes con la evidencia basada empíricamente, y las prácticas basadas en evidencia deberán prevalecer.

2.5 Esta Política Modelo deberá ser modificada periódicamente para mantener la consistencia con la información emergente de nuevos estudios empíricos.

3. Objetivos del Programa: Soporte a la Decisión y Validez Incremental

3.1 La Detección Psicofisiológica de la Mentira (PDD), o prueba poligráfica, debe ser considerada como una herramienta de apoyo a la toma de decisiones, destinada a incrementar la validez de los esfuerzos de la evaluación de riesgos y del manejo de riesgos en torno a la evaluación y selección de candidatos a fuerzas públicas y otros servidores públicos.

3.2 La prueba poligráfica, y los resultados del examen poligráfico, no deben suplir o reemplazar la necesidad de la experiencia y el juicio profesional. La prueba poligráfica no puede reemplazar la necesidad de una investigación a fondo de los antecedentes, pero debe considerarse como parte de una amplia investigación de antecedentes de pre-empleo.

3.3 Los resultados del examen poligráfico jamás deberán de ser utilizados como la base única para la selección o rechazo de candidatos a fuerzas públicas y de otros servidores públicos.

3.4 Los objetivos operacionales de la prueba de pre-empleo incluyen:

3.4.1 Aumento de la divulgación de información adicional que será de interés para los evaluadores de riesgos y los profesionales de contratación en el proceso de selección de fuerzas públicas y de otros servidores públicos.

3.4.2 Disuasión en los candidatos no idóneos para unirse y/o permanecer dentro del grupo de solicitantes, mediante el aumento de la probabilidad de que las transgresiones y actividades pasadas se darán a conocer a las autoridades.

3.4.3 Detección de candidatos que intenten retener información que podría ser de interés para los evaluadores de riesgos y autoridades de contratación en el proceso de selección de fuerzas públicas.

4. Exámenes Exploratorios

4.1 Los exámenes de pre-empleo son exámenes exploratorios. Los exámenes exploratorios se realizan en ausencia de un incidente conocido, alegato conocido o en cualquier caso particular en que se sospeche del involucramiento de alguien. Esto es diferente a la poligrafía de investigación criminal, o *evaluaciones diagnósticas* que se centran en el involucramiento de un sospechoso en un evento único conocido o alegato conocido que es asunto de una investigación.

4.2 Los exámenes exploratorios pueden ser reducidos a un sólo asunto de preocupación, en la ausencia de un incidente o alegato conocido. Sin embargo, la mayoría de los exámenes exploratorios incluyen asuntos múltiples de preocupación (asuntos mixtos), en los cuales es concebible que una persona puede estar involucrada en uno o más asuntos y mantenerse sin involucramiento en otros asuntos de preocupación.

5. Cumplimiento

5.1 Los examinadores deben apegarse a todos los requerimientos de ley, incluyendo la Employee Polygraph Protection Act (EPPA), Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Americans with Disabilities Act (ADA) * y otros organismos aplicables de ley.

5.2 A menos que esté prohibido por ley, regulación o política gubernamental, todos los miembros de la Asociación Americana de Poligrafía (APA) que realizan pruebas poligráficas de pre-empleo de candidatos a fuerzas públicas y de otros servidores públicos deben cumplir con los Estándares de Principios y Prácticas de la Asociación Americana de Poligrafía.

5.3 Salvo lo dispuesto por la ley, la información y los resultados del examen poligráfico deben mantenerse confidencialmente dentro del proceso exploratorio; para ser usados exclusivamente en apoyo a la selección de candidatos. En ausencia de una obligación legal y renuncia para reportar la información del examen poligráfico, los datos deben ser tratados con el máximo respeto en lo que respecta a la confidencialidad.

***Nota del traductor. Las leyes mencionadas son aplicables solamente en los E.U.**

5.4 En caso de conflicto con las restricciones locales y esta Política Modelo, el examinador deberá cumplir con las restricciones locales.

5.5 Cuando aplique, el examinador poligráfico deberá tener licencia o estar apropiadamente certificado por la organización regulatoria de todas las jurisdicciones en las que el evaluador examine.

6. Entrenamiento del Examinador

6.1 Los examinadores deben haber completado el curso básico de entrenamiento en poligrafía en una escuela poligráfica acreditada por la APA o en un entrenamiento que fuera substancialmente equivalente en duración y plan de estudios como lo requiere la acreditación de escuelas APA. Los examinadores que califican para la membresía APA se considera que satisfacen este requerimiento.

6.2 Los examinadores deben haber completado el mínimo de prácticas supervisadas después de su formación inicial.

6.3 Los examinadores deben someterse a educación continua de al menos 30 horas cada dos años calendario.

6.4 Los examinadores deben ser miembros de una asociación poligráfica profesional para facilitar su educación continua y mantenerse al corriente con los desarrollos dentro de la poligrafía y las profesiones aplicables.

6.5 Los examinadores poligraficos deben ser entrenados en la realización de entrevistas estructuradas y semi-estructuradas ya que aplican pruebas poligráficas en fuerzas públicas y en otros servidores públicos.

7. Equipo

7.1 Los examinadores deben usar un polígrafo que funcione apropiadamente, mantenido y calibrado de acuerdo con las especificaciones del fabricante. En ausencia de recomendaciones del fabricante, el examinador semi-anualmente debe registrar una gráfica para demostrar el correcto funcionamiento del instrumento y conservar esa gráfica por al menos un año, o lo que determine la ley o regulación.

7.2 El instrumento debe cumplir las directrices especificadas por la Asociación Americana de Poligrafía y licencias locales. Como mínimo, el instrumento debe grabar continuamente durante la prueba los siguientes componentes:

7.2.1 Dos componentes de pneumográficos para grabar los patrones de movimiento torácico y abdominal asociados con la respiración;

7.2.2 Un componente para grabar la actividad electrodérmica que refleja cambios relativos en la conductancia o resistencia de corriente en el tejido epidérmico; y,

7.2.3 Un componente cardiográfico para grabar la frecuencia del pulso, la amplitud del pulso y los cambios relativos en la presión sanguínea.

7.3 Es recomendado un sensor de movimiento y será requerimiento a partir del 1 de enero del 2012.

7.4 Pueden ser grabados otros datos fisiológicos durante la prueba, pero no deben ser usados como ayuda para formular decisiones de veracidad o engaño hasta que sean validados por la investigación replicada y publicada.

8. Garantía de Calidad y Grabación

8.1 Para garantizar el cumplimiento del examinador con la lista de recomendaciones, y para mantener la calidad de un programa de evaluación, debe ser realizada regularmente una revisión independiente de la garantía de calidad de una porción del producto del trabajo de cada examinador.

8.2 Para facilitar la revisión periódica de garantía de calidad y para salvaguardar el proceso contra acusaciones sin sustento de mala conducta, todas las evaluaciones deben ser grabadas en su totalidad a menos que esté prohibido por ley o una política. La grabación debe ser continua en naturaleza, sin interrupciones o pausas que no sean explicadas en la grabación.

9. Construcción de Preguntas de Prueba

9.1 El lenguaje de las preguntas de prueba, y el número de las preguntas del examen, deben ser consistentes con los requerimientos de la técnica poligráfica que se utiliza.

9.2 El lenguaje y la construcción de las preguntas de prueba deben:

9.2.1 Ser simples, directas y fáciles de entender por el candidato.

9.2.2 Describir la conducta del involucramiento del candidato en un asunto de preocupación.

- 9.2.3 Ser delimitadas en tiempo (tiempo de referencia),
- 9.2.4 Ser libres de presunciones de culpabilidad o mentira.
- 9.2.5 Ser libres de términos o argot legales innecesarios.
- 9.2.6 Evitan terminología sobre estados mentales o motivacionales.
- 9.2.7 Ser equilibradas en términos de duración y complejidad con otras preguntas relevantes.

10. Selección de Objetivos

- 10.1 Los objetivos de investigación para polígrafos exploratorios de pre-empleo en fuerzas públicas o servidores públicos deben ser elegidos por las policías de contratación de la agencia, y deben reflejar los indicadores actuariales de entrenamiento y desempeño laboral, cuando sea posible.
- 10.2 Los objetivos de investigación poligráfica deben delimitarse al menor número posible y restringirse hacia las áreas que:
 - 10.2.1 Estén basadas en las políticas de contratación de las agencias, o sean actuarialmente relevantes para el éxito del entrenamiento y desempeño laboral en las fuerzas públicas o el servicio público.
 - 10.2.2 Describan conductas pasadas (ni pensamientos, inclinaciones, intenciones o estados mentales);
 - 10.2.3 Sean suficientemente recientes como para garantizar el recuerdo exacto del candidato.
 - 10.2.4 Su definición sea suficientemente precisa para evitar confusión en la mente del candidato; y
 - 10.2.5 No sean adecuadamente, o mejor abordadas por otros métodos de investigación que ya sean empleados como parte del proceso exploratorio.
- 10.3 Los objetivos de investigación sugeridos incluyen:
 - 10.3.1 La historia del candidato de su involucramiento en actividades criminales desconocidas o no reportadas, incluyendo contacto, ingresos o participación por actividades con crimen organizado.
 - 10.3.2 La historia del candidato acerca de su involucramiento con drogas ilegales, incluyendo fabricación, distribución/transporte, beneficio o uso reciente.

10.3.3 La historia del candidato acerca de su participación en contacto sexual con menores, incluyendo el uso de pornografía infantil.

10.3.4 La historia del candidato acerca de su involucramiento desconocido en actos de violencia, incluyendo actos de intolerancia hacia personas con condiciones raciales o étnicas diferentes.

11. Ambiente

11.1 Todas las evaluaciones deben ser administradas en un ambiente que esté libre de distracciones que puedan interferir con la habilidad del candidato para concentrarse apropiadamente en los asuntos que están siendo tratados.

11.2 Las principales distracciones de preocupación son el ruido, distracciones visuales, y otras personas en el cuarto de evaluación.

12. Entrevista Pre-Test

12.1 La evaluación deberá comenzar con una entrevista de pre-test que incluya como mínimo lo siguiente:

12.1.1 Verificación de la identidad del examinado

12.1.2 Consentimiento escrito para administrar la evaluación ya que todas las evaluaciones poligráficas son voluntarias y pueden terminarse en cualquier momento. El examinador siempre deberá obtener el consentimiento documentado del candidato antes de la prueba.

12.1.3 Un esfuerzo por garantizar que el candidato es mental y físicamente adecuado para la prueba con base en la información proporcionada, dentro de las limitaciones legales. Si en cualquier momento el examinador determina que el examinado no es adecuado para la prueba, el proceso debe de ser detenido hasta que el asunto sea resuelto.

12.1.4 Una revisión de la solicitud de empleo y de cualquier declaración de la historia personal que el candidato completó para el posible empleador.

12.1.5 Una explicación de los principios de la evaluación poligráfica, incluyendo las bases cognitivas, emocionales y de comportamiento reconocidas ante las respuestas a las preguntas de la prueba poligráfica.

12.1.6 Una discusión comprensible de todos los asuntos que serán evaluados.

12.1.7 Una revisión de todas las preguntas de prueba para asegur que el candidato entiende satisfactoriamente cada una de las preguntas del examen.

13. Cuestionario de Evaluación de Pre-Empleo

- 13.1 Puede proporcionarse al candidato un cuestionario de evaluación pre-empleo, para que lo complete antes del proceso de evaluación. El cuestionario debe cubrir todas las actividades relevantes de la vida del candidato, incluyendo su experiencia como oficial de fuerzas públicas, si es que aplica.
- 13.2 El examinador deberá revisar el cuestionario con el candidato, siguiendo los principios de una entrevista estructurada o semi-estructurada.
- 13.3 Cualquier admisión del candidato en actividades que estén comprendidas en el ámbito de las áreas de preocupación para la agencia contratante, debe ser anotada y reportada al posible empleador para su consideración.

14. Fase de Evaluación

- 14.1 La administración del examen poligráfico debe cumplir todos los estándares profesionales como se debe en toda prueba poligráfica.
- 14.2 Los examinadores deben utilizar un formato aceptado para evaluaciones de asuntos múltiples. Se recomienda un formato con preguntas comparativas.
- 14.3 Las exámenes de asuntos múltiples (asunto-mixto) que utilizan técnicas con preguntas comparativas deben estar limitadas a no más de cuatro (4) preguntas relevantes. Si se necesitan explorar más asuntos, se debe administrar una segunda y/o tercera serie.
- 14.4 Las evaluaciones de asuntos múltiples (asunto-mixto) que utilizan una técnica con preguntas relevante-irrelevante sin preguntas comparativas, deben limitarse a no más de cinco (5) preguntas relevantes. Si se necesitan explorar más asuntos, se debe administrar una segunda y/o tercera serie.
- 14.5 Debe ser utilizada una prueba de familiarización como parte del proceso de evaluación a menos que una investigación validada y replicada muestre que ésta puede impactar negativamente en la precisión de una técnica validada.

- 14.6 Los intervalos de pregunta deben permitir un tiempo razonable para la recuperación. Para las técnicas con preguntas de comparación, los intervalos de pregunta desde la presentación de un estímulo y hasta la presentación del otro estímulo no deben ser menores a 20 segundos.
- 14.7 Para maximizar la eficiencia informativa de la prueba de asuntos múltiples (asunto-mixto) y la eficiencia diagnóstica de los exámenes exploratorios de asunto único, se recomienda un enfoque de obstáculos sucesivos. Esto podría involucrar una evaluación exploratoria enfocada más específicamente después de un examen de asuntos múltiples, en el que existan respuestas significativas en cualquiera de los temas relevantes. Una evaluación exploratoria subsecuente deberá centrarse en el asunto de preocupación identificado durante el examen exploratorio, y puede ser programado en una fecha posterior.

15. Evaluación de la Prueba

- 15.1 Un evaluador poligráfico no debe emitir una opinión respecto a la veracidad de un examinado hasta después de que toda la información idónea para su análisis fuera analizada.
- 15.2 El examinador debe usar métodos de evaluación para los cuales ha sido formalmente entrenado y que son apropiados para el tipo de examen realizado.
- 15.3 Las evaluaciones adicionales pueden generar cualquiera de las siguientes opiniones, en concordancia con los requerimientos locales.
- 15.3.1 Si no hay respuestas fisiológicas significativas observadas en las preguntas relevantes, el examinador debe emitir una opinión de Sin Reacciones/Respuestas Significativas (NSR) en el examen.
 - 15.3.2 Si hay respuestas fisiológicas significativas observadas en las preguntas relevantes, el examinador debe emitir una opinión de que hubo Reacciones/Respuestas Significativas (SR) en el examen.
 - 15.3.3 Si no hay criterios suficientes para emitir una opinión, el examinador debe reportar el examen como No opinión (NO) o Inconcluso (INC).
- 15.4 Para maximizar la sensibilidad y la validez, debe realizarse un examen de asunto único cuando se encuentren respuestas significativas en un examen de asuntos múltiples (asunto-mixto). A menos que esté prohibido por ley, la opinión profesional de que un *examinado presentó engaño*, basándose en los datos fisiológicos, sólo debe ser el resultado de un examen de asunto específico.

15.5 Los examinadores deben usar toda la información interpretable disponible para rendir una opinión de acuerdo con las técnicas reconocidas y los procesos establecidos.

15.6 Los examinadores deben emitir un reporte de que el candidato fue Intencionalmente No-Cooperativo (PNC) siempre que se determine que un candidato estuvo tratando de alterar sus datos de respuesta fisiológica.

16. Revisión Post-test

16.1 Los candidatos deben ser informados acerca de los resultados del examen y se les debe dar la oportunidad de proporcionar cualquier información adicional o explicación siempre que se observen Reacciones Significativas (SR) en cualquier pregunta del examen.

16.2 Cualquier admisión del candidato de sobre una actividad que esta comprendida en el ámbito de las áreas de preocupación para la agencia contratante, debe ser anotada y reportada al empleador prospecto para su consideración.

17. Retención de Grabaciones

17.1 Toda documentación de la evaluación debe ser retenida por un periodo de al menos tres años, o como lo requiera la ley.